Cuerpo de Gestión de la Administración de la Seguridad Social

Mónica Modamio Miguel

Funcionaria del Cuerpo de Gestión de la Administración de la Seguridad Social

Extracto

El presente caso analiza y desarrolla la fundamentación jurídica del supuesto práctico materia del tercer ejercicio en la convocatoria correspondiente al año 2018 –Resolución de 15 de abril de 2019 (BOE de 26 de abril)–, para el acceso al Cuerpo de Gestión de la Administración de la Seguridad Social (turno libre), que tuvo lugar el 5 de septiembre de 2020 en el Centro de Formación de la Seguridad Social en Madrid.

Palabras clave: autónomos y autónomas; cotización; recaudación; prestaciones por desempleo, orfandad, riesgo durante el embarazo y nacimiento y cuidado del menor; jubilación; mutuas colaboradoras.

Fecha de entrada: 04-11-2020 / Fecha de aceptación: 04-11-2020

Cómo citar: Modamio Miguel, Mónica. (2021). Cuerpo de Gestión de la Administración de la Seguridad Social. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, *454*, 179-206.

Management of the Social Security Administration

Mónica Modamio Miguel

Abstract

This case analyses and develops the legal basis of the supposed practical of the third exercise in the call corresponding to 2018 –Resolution of 15 April 2019 (BOE of 26 April)–, for access to the Social Security Management (free shift), which took place on 5 September 2020 at the Social Security Training Centre in Madrid.

Keywords: self-employed; contributions; collection; benefits for unemployment, orphans, risk during pregnancy and birth and care of the child; retirement; mutual collaborators.

Citation: Modamio Miguel, Mónica. (2021). Management of the Social Security Administration. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, *454*, 179-206.

Enunciado

Don Rafael, administrador único de la empresa Lomanalsa, inició su actividad el día 13 de marzo de 2018, dando lugar a su inclusión en el régimen especial de trabajadores autónomos (RETA).

Pregunta 1. Indique la fecha del alta en el RETA, que solicitó don Rafael en los plazos reglamentariamente establecidos.

Don Rafael inicia un proceso de incapacidad temporal (IT) derivado de enfermedad común el día 3 de agosto de 2019, con la correspondiente prestación económica y una vez expedido el parte de baja en dicha fecha. Este proceso se prolonga hasta el día 20 de enero de 2020, fecha en la que se emite el alta médica.

Pregunta 2. Indique quién es el responsable del ingreso de las cuotas del RETA durante este proceso de IT.

Don Sergio inició su actividad en la empresa Lomanalsa el día 14 de marzo de 2018, pero la empresa no tramitó su alta en el régimen general de la Seguridad Social (RGSS). El trabajador denunció esta situación ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS) el día 18 de marzo de 2018. La ITSS, el día 28 de marzo de 2018, realizó la correspondiente actuación inspectora a la empresa Lomanalsa, determinando la existencia de la relación laboral como trabajador por cuenta ajena e instando el día 1 de abril de 2018 ante la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS) el alta de oficio del trabajador en el RGSS.

Pregunta 3. Indique y motive la fecha de efectos del alta de don Sergio.

La empresa Lomanalsa solicita la práctica de la liquidación de cuotas a la TGSS del mes de junio de 2019.

Pregunta 4. Indique el plazo en el que la empresa debe solicitar y aportar los datos necesarios para este cálculo de la liquidación, así como los documentos que la TGSS emitirá en el supuesto de haberse practicado la liquidación correctamente.

Don Sergio percibió en la nómina de la empresa Lomanalsa del mes de noviembre de 2019 las siguientes retribuciones:

- Sueldo base: 1.000 euros.
- Antigüedad: 500 euros.
- Productividad: 500 euros.
- Gastos de locomoción: 50 euros.
- Horas extraordinarias: 250 euros.

Además, tiene derecho al abono de dos pagas extraordinarias por el importe del sueldo base y la antigüedad. El abono de los gastos de locomoción se realiza previa presentación de la factura del transporte público utilizado cuando el trabajador se desplaza a revisar las instalaciones de otro centro de trabajo de la empresa distinto del propio.

Pregunta 5. Calcule las bases de cotización por contingencias comunes y por contingencias profesionales correspondientes al mes de noviembre de 2019, así como la justificación de los elementos tenidos en cuenta para el cálculo o para su exclusión.

La empresa Lomanalsa en el mes de septiembre de 2019, debido a un problema técnico, no remitió la base de cotización de uno de sus trabajadores dentro del plazo reglamentario; por ello, la TGSS emitió la correspondiente reclamación de deuda.

Pregunta 6. Indique el plazo de ingreso y los recargos que procederían si la reclamación de deuda le fue notificada el día 26 de noviembre de 2019.

La empresa Lomanalsa tiene deudas con la Seguridad Social, debidamente apremiadas. Ante la falta de pago, la Unidad de Recaudación Ejecutiva (URE) procede al embargo de un inmueble cuya titularidad corresponde a la empresa. Según el Registro de la Propiedad, este inmueble tiene una hipoteca a favor de una entidad financiera y figura inscrito un embargo previo a favor de la Agencia Estatal de Administración Tributaria (AEAT).

Pregunta 7. Señale a quiénes debe notificarse el embargo del inmueble.

Cumplidos todos los trámites legales, la Dirección Provincial de la TGSS ha convocado la subasta del inmueble de la empresa Lomanalsa para el día 4 de marzo de 2020.

Pregunta 8. Indique los requisitos que deben cumplir las posibles posturas en sobre cerrado; asimismo, señale el lugar y la fecha hasta la cual se podrán presentar las mismas.

Doña Paloma, trabajadora de la empresa Lomanalsa, de 45 años, tiene dos hijos con los que convive: Carlos, de 20 años y que no trabaja, y Daniel, de 18 años, que está trabajando en una empresa, con unos ingresos brutos de 1.400 euros/mes. La trabajadora tenía un contrato a tiempo completo por obra o servicio determinado, que finalizó el día 14 de febrero de 2020. En esta empresa ha trabajado un total de 6 meses y el número de días de vacaciones retribuidas y no disfrutadas es de 5 días.

Su base de cotización por contingencias profesionales ha sido de 2.000 euros durante todo el periodo trabajado.

Con anterioridad, doña Paloma trabajó en una empresa de suministros durante 25 meses, finalizando su contrato el día anterior al inicio de la relación laboral con la empresa Lomanalsa. No ha percibido prestación por desempleo en los últimos 6 años.

Pregunta 9. ¿Tiene derecho doña Paloma a la prestación por desempleo? En caso afirmativo, ¿qué duración y cuantía tendría la prestación? ¿Cuáles serían las contingencias cubiertas por la entidad gestora?



Doña Verónica, hermana de doña Paloma, se casó con don José el día 15 de junio de 2015; hasta ese momento, tenía a su exclusivo cargo, como única progenitora conocida, un hijo, nacido el día 19 de diciembre de 1994, el cual no tiene rentas de ningún tipo y figura matriculado en el año académico 2019/2020, iniciado el 1 de octubre de 2019 y que finalizará el 30 de septiembre de 2020, en un estudio universitario oficialmente reconocido.

El 15 de octubre de 2019, doña Verónica fallece, habiéndose determinado que el fallecimiento se ha producido por violencia contra la mujer, y siendo don José condenado por comisión de delito doloso de este homicidio, mediante sentencia firme.

Doña Verónica no tenía en el momento de su fallecimiento ningún tipo de renta, ni ha figurado en alta en algún régimen de Seguridad Social.

Pregunta 10. Justificar si doña Verónica puede causar alguna de las prestaciones económicas de muerte y supervivencia a favor de su hijo. En caso afirmativo, indique su cuantía y duración.

Doña Yolanda trabaja desde hace 3 años en la empresa Lomanalsa con un contrato a tiempo completo. Está casada con don Alberto y tienen dos hijos en común, uno adoptado y otro biológico. Acredita un total de cotización de 24 años en el RGSS. Antes de trabajar en esta empresa estuvo 10 años sin trabajar.

El 1 de septiembre cumplió 68 años y está pensando jubilarse.

Pregunta 11. ¿Qué requisitos deberá cumplir para acceder a la pensión de jubilación? Teniendo en cuenta que para el año 2020, con menos de 37 años cotizados, se exige para acceder a la jubilación ordinaria una edad de 65 años y 10 meses, ¿qué porcentajes se le aplicarán para calcular su pensión? Explique si tendrá derecho a algún complemento.

Don Alberto, marido de doña Yolanda, trabaja también en la empresa Lomanalsa y va a solicitar su pensión de jubilación ordinaria. Tiene 64 años, ya que nació el 1 de junio de 1956. Acredita 1 año de coeficiente reductor de la edad de jubilación por el tiempo que trabajó en un buque de la marina mercante, periodo en el que estuvo encuadrado en el régimen especial de trabajadores del mar (RETMAR).

A lo largo de su vida laboral acredita 38 años de cotización.

Una vez jubilado quiere compatibilizar la pensión de jubilación y el trabajo mediante la modalidad de jubilación activa.

Pregunta 12. ¿Podría acceder a esta modalidad de jubilación activa? Razone su respuesta. Suponiendo que pudiese acceder a la jubilación activa y las cuantías de la pensión de don Alberto fueran las que se indican a continuación, ¿cómo afectaría la situación de compatibilidad de la pensión de jubilación con el trabajo a las cuantías de la pensión de jubilación?

- Pensión: 150 euros.
- Revalorizaciones: 40 euros.
- Complemento a mínimos: 458,70 euros.

Doña Ascensión, embarazada de 8 meses, trabaja por cuenta ajena en la empresa Lomanalsa, que tiene concertada la cobertura de las contingencias comunes con el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) y de las contingencias profesionales con una mutua colaboradora con la Seguridad Social. En la empresa no existe un puesto de trabajo compatible con su estado, por lo que le es reconocida una prestación por riesgo durante el embarazo, suspendiendo el contrato de trabajo el 15 de enero de 2020. El parto se produce el 20 de febrero de 2020.

Pregunta 13. ¿En qué fecha se inicia la prestación por riesgo durante el embarazo y cuándo termina? ¿Qué entidad gestiona y paga esta prestación?

El INSS ha emitido resolución reconociendo la prestación por nacimiento y cuidado del menor con fecha 1 de marzo de 2020.

Pregunta 14. ¿En qué caso esta resolución puede ser provisional de acuerdo con lo establecido en la Ley general de la Seguridad Social (LGSS)? ¿Puede



emitirse posteriormente una resolución definitiva? Y si es así, ¿por qué? ¿Deviene definitiva la resolución provisional por el transcurso del tiempo?

El marido de doña Ascensión está en situación de alta en el RGSS, trabajando en una empresa, y quieren solicitar ambos la prestación por corresponsabilidad en el cuidado del lactante.

Pregunta 15. ¿Es necesario que ambos progenitores reduzcan su jornada de trabajo? ¿Pueden percibir la prestación ambos progenitores o solo uno de ellos? Indique la fecha de inicio y de fin de la prestación si es reconocida en su duración máxima.

Solución

Pregunta 1. Indique la fecha de efectos del alta en el RETA, que solicitó don Rafael en los plazos reglamentariamente establecidos.

En la primera pregunta se plantea la cuestión relativa a la fecha concreta de efectos del alta en el RETA de un trabajador por cuenta propia, entendiendo que se trata de un alta inicial en dicho régimen especial o, en todo caso, de una de las tres primeras altas del ejercicio económico correspondiente y sabiendo que el autónomo ha cumplido con su obligación de solicitar su propia alta ante la TGSS, a realizar a través del Sistema de Remisión Electrónica de Datos o Sistema RED, dentro del plazo establecido.

Conforme al artículo 46 del Reglamento general de inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores (RIA), aprobado por el Real Decreto 84/1996, de 26 de enero, la afiliación y alta de autónomos y autónomas serán obligatorias y producirán los siguientes efectos: respecto a la afiliación y hasta tres altas dentro de cada año natural, tendrán efectos desde el día en el que concurran en la persona los requisitos y condiciones determinantes de inclusión en el campo de aplicación del RETA.

En su condición de trabajador autónomo, don Rafael es el responsable de promover su propia alta en el RETA, estando obligado a hacerlo en un plazo máximo de 60 días naturales anteriores a la fecha de inicio de la actividad, la cual tiene lugar el 13 de marzo de 2018. Entendiendo que se trata de un alta inicial en el RETA, o, en todo caso, un alta comprendida dentro de las tres primeras altas anuales, los efectos económicos se producirán desde el día en el que concurran en don Rafael los requisitos y condiciones determinantes de su encuadramiento en el RETA. Es decir, los efectos se producirán desde el día de inicio de la actividad que, a la vista de los datos indicados, tiene lugar el 13 de marzo de 2018.

En resumen, el artículo 46 del RIA indica que las tres primeras altas dentro de cada año natural producirán efectos desde el mismo día en el que se produzcan dichas altas. De esta manera, la cotización de cada respectivo mes en el que se realicen las tres primeras altas anuales solo incluirá los días naturales del mismo, prorrateándose la cuota mensual entre 30 días y comprendiendo únicamente los días de actividad en dicho mes.

Por el contrario, en caso de tratarse de altas posteriores a las tres primeras altas anuales (es decir, las producidas a partir de la cuarta alta en el mismo año natural), así como en los casos de alta fuera de plazo (es decir, la producida con posterioridad al inicio de la actividad) o de alta de oficio realizada por la TGSS, comprenderán la totalidad del mes, retrotrayendo sus efectos al día primero del mes en el que se produzcan y, por tanto, debiendo ingresarse la cuota correspondiente al mes completo y no a la parte proporcional del mismo.



Lo anterior implicaría que, si don Rafael hubiera promovido su cuarta alta en el RETA en el año 2018, o si hubiera promovido su alta después de iniciar su actividad (por ejemplo, el 15 de mayo de 2018), o bien si el alta hubiera sido realizada de oficio por la TGSS (por ejemplo, a causa de una actuación inspectora de la ITSS en la empresa Lomanalsa), los efectos de dichas altas se retrotraerían al día primero del mes de inicio de la actividad o, en este caso, el 1 de marzo de 2018.

Pregunta 2. Indique quién es el responsable del ingreso de las cuotas del RETA durante este proceso de IT.

La segunda pregunta hace referencia a las características de la IT de las personas trabajadoras por cuenta propia, planteando el caso de un trabajador autónomo en situación de IT derivada de contingencia común con una duración de 171 días.

Conforme al Real Decreto-Ley 28/2018, de 28 de diciembre, a partir del 1 de enero de 2019, la protección de las contingencias profesionales, de la IT derivada de contingencias comunes y del cese de actividad resulta obligatoria para la gran mayoría de personas trabajadoras autónomas (aunque se prevén algunas excepciones), estando estas además obligadas a concertar dicha protección con una mutua colaboradora con la Seguridad Social, eligiendo la misma para toda la acción protectora.

Por tanto, teniendo lugar la baja el 3 de agosto de 2019, se puede deducir que don Rafael se encuentra cotizando obligatoriamente por IT derivada de contingencias comunes, siendo la entidad encargada de gestionar y abonar la prestación económica la mutua colaboradora con la que él haya concertado la protección de las citadas contingencias. No es así en cambio respecto a la asistencia sanitaria, ya que, al derivar de enfermedad común, esta le será prestada a don Rafael por el servicio público de salud.

Independientemente del pago de la prestación económica y respondiendo a la cuestión planteada, durante los 60 primeros días del proceso de baja del trabajador autónomo, este será responsable de seguir abonando las cuotas al RETA, abono que se realizará a su cargo. Sin embargo, una de las particularidades en la IT de las personas trabajadoras por cuenta propia es que, a partir del sexagésimo primer día de la baja, el pago de las cuotas será asumido por la correspondiente mutua colaboradora, en los términos previstos en el artículo 308.1 de la LGSS.

Teniendo en cuenta que en el ámbito de cada mutua colaboradora existen tres cuentas a efectos contables (la cuenta por contingencias profesionales, la cuenta por contingencias comunes y la cuenta por cese de actividad), resulta interesante añadir que el coste de las cotizaciones abonadas por la mutua a favor de la persona trabajadora autónoma a partir del día sexagésimo primero de su baja se imputará contablemente en la cuenta de gestión por cese de actividad de la mutua. De hecho, al describir el artículo 329 de la LGSS el alcance

de la acción protectora de la prestación por cese de actividad, enuncia que esta comprenderá la prestación económica por cese total, temporal o definitivo, el abono de la cotización a la Seguridad Social y el abono de la cotización de la persona trabajadora autónoma por todas las contingencias a partir del día sexagésimo primero de la baja.

De lo anterior no debemos deducir, sin embargo, que a partir del día sexagésimo primero de la baja el autónomo o autónoma pase a situación de cese de actividad. Este seguirá estando en situación de IT, pero sus cuotas serán abonadas por la correspondiente mutua colaboradora y esta imputará contablemente dicho coste a su cuenta por cese de actividad.

Otra de las particularidades más reseñables en la IT de las personas trabajadoras por cuenta propia es que, para percibir la prestación, estas deberán presentar una declaración sobre la persona que gestione el establecimiento durante su baja, debiendo presentar dicha declaración a la mutua colaboradora en el plazo de 15 días o bien presentar el cese de actividad.

Por lo demás, el cálculo de la prestación económica, incluyendo los porcentajes aplicables a la base reguladora, se realiza de la misma manera que en el caso de las personas trabajadoras por cuenta ajena. Igualmente, al derivar la incapacidad de contingencia común, durante los 3 primeros días de baja (días 3, 4 y 5 de agosto), don Rafael no percibirá prestación económica.

Pregunta 3. Indique y motive la fecha de efectos del alta de don Sergio.

La tercera pregunta del caso práctico plantea una situación de alta fuera de plazo de un trabajador por cuenta ajena y practicada de oficio por la TGSS.

En este caso se puede considerar que, conforme a lo establecido en el artículo 32 del RIA, la empresa ha incumplido su obligación de solicitar el alta de don Sergio en cuanto que tal solicitud debió presentarse por Lomanalsa con carácter previo al comienzo de la prestación de servicios y nunca antes de los 60 días naturales anteriores al previsto para el inicio de la prestación laboral. De haber sido así, el alta hubiera surtido efectos a partir del día de inicio de la actividad.

Expuesto lo anterior y en relación con la fecha de efectos del alta de don Sergio, hay que tener en cuenta que el alta ha sido realizada, como se ha señalado, fuera de plazo y practicada de oficio por la TGSS a consecuencia de la actuación inspectora realizada a la empresa por la ITSS. A su vez esta estuvo motivada por la denuncia presentada por el propio trabajador una vez transcurridos 4 días desde el inicio de la prestación de servicios sin haber la empresa solicitado su alta.

La cuestión consiste en determinar en cuál de las tres fechas enunciadas deberá surtir efectos el alta de don Sergio: la fecha de la denuncia por el trabajador (el 18 de marzo de



2018), la fecha de realización de la actuación inspectora por la ITSS (el 28 de marzo) o la fecha en la que se produce el alta de oficio por la TGSS (el 1 de abril).

A estos efectos es preciso remitirse al artículo 35.1.2.º del RIA que establece que las altas practicadas de oficio por la TGSS retrotraerán sus efectos a la fecha en la que los hechos que las motiven hayan sido conocidos por la TGSS. Hasta aquí pareciera que con ello nos indicara la última de las tres fechas enunciadas; sin embargo, sigue la redacción del artículo en estos términos:

> […] si las altas se efectuasen de oficio […] como consecuencia de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, los efectos de la declaración del alta se retrotraerán a la fecha en que se haya llevado a cabo tal actuación, salvo en el caso de que esta hubiera sido promovida por orden superior, a instancia de las entidades gestoras o como consecuencia de denuncia, queja o petición expresa, en cuyo caso los efectos se retrotraerán a la fecha en que se haya producido la orden superior o la instancia de la entidad gestora o en que hayan tenido entrada las referidas instancias, denuncia, queja o petición.

Por tanto, conforme a la redacción del mencionado artículo, el alta de don Sergio deberá surtir efectos el 18 de marzo de 2018, siendo esta la fecha en la que el trabajador efectuó la denuncia ante la ITSS de su falta de alta.

A estos efectos hay que tener en cuenta que, independientemente de que el alta y la acción protectora respecto al trabajador surtan efectos solo desde el 18 de marzo de 2018 o fecha de la denuncia, a la empresa Lomanalsa se le van a reclamar las cuotas desde que el trabajador inició la actividad (es decir, desde el 14 de marzo de 2018), procediendo la TGSS en estos casos a emitir y notificar reclamación de deuda a la empresa con su correspondiente recargo.

Es preciso, por tanto, diferenciar entre la exigencia de cuotas para la empresa y la fecha a efectos de alta y prestaciones para el trabajador, que será desde la fecha de la denuncia (o, en su caso, actuación inspectora practicada de oficio u orden superior), y ello a menos que, aun faltando el alta, se hubiera producido el ingreso de cuotas, en cuyo caso se retrotraerán los efectos a la fecha de dicho ingreso, tal como se establece en el penúltimo párrafo del artículo 35.1.1.º del RIA, aunque, en este caso, debido al poco tiempo transcurrido entre el inicio de la prestación laboral y la fecha de efectos del alta, no resulte conveniente presumir que la empresa hubiese llegado a ingresar cuotas por el trabajador.

Pregunta 4. Indique el plazo en el que la empresa debe solicitar y aportar los datos necesarios para este cálculo de la liquidación, así como los documentos que la TGSS emitirá en el supuesto de haberse practicado la liquidación correctamente.

En primer lugar, el artículo 56 del Reglamento general de recaudación de la Seguridad Social (RGRSS), aprobado por el Real Decreto 1415/2004, de 11 de junio, establece el plazo

reglamentario general para el ingreso de cuotas y conceptos de recaudación conjunta. Conforme a él, tales deudas deberán ingresarse dentro del mes siguiente al que corresponda su devengo, salvo que se establezca otro plazo, como sería el caso de determinados colectivos incluidos en el RGSS o de determinados regímenes especiales, como el RETA.

En este supuesto práctico ha de aplicarse el plazo reglamentario general, al referirse el enunciado del caso al cálculo de la liquidación de la deuda de una empresa respecto a las cotizaciones de sus personas trabajadoras por cuenta ajena encuadradas en el RGSS.

En cuanto que el sistema de autoliquidación de cuotas se trata actualmente de un sistema residual de liquidación, ya que la mayoría de las empresas se encuentran hoy en día incorporadas al sistema de liquidación directa, debe entenderse que a la empresa Lomanalsa se le debe aplicar este último. Así, al tratarse de la liquidación correspondiente al mes de junio de 2019, conforme a los artículos 18.2 d) del Reglamento general sobre cotización y liquidación de otros derechos de la Seguridad Social (RGCLSS), aprobado por el Real Decreto 2064/1995, de 22 de diciembre, y al 29.2 de la LGSS, el plazo del que dispondrá la empresa Lomanalsa para solicitar y aportar los datos necesarios para la realización por parte de la TGSS del cálculo de la liquidación será hasta el penúltimo día natural del plazo reglamentario.

Continúa la redacción de estos artículos diciendo que el cálculo se efectuará en función de los datos de que disponga la TGSS sobre las personas obligadas a cotizar, constituidos tanto por los que ya hayan sido facilitados por las personas responsables, así como por los que ya obren en su poder y afecten a la cotización, como por los que deban aportar las personas responsables en cada periodo de liquidación. Asimismo, la TGSS aplicará las deducciones que procedan, así como, en su caso, el importe de las prestaciones abonadas en régimen de pago delegado correspondientes al mismo periodo de liquidación, en función de los datos recibidos de las entidades gestoras y colaboradoras.

Como se ha señalado al inicio respecto al plazo reglamentario de ingreso, las empresas, por las personas trabajadoras por cuenta ajena que tengan contratadas a su servicio, deberán solicitar el cálculo e ingresar las cuotas de estas a lo largo del mes siguiente al que corresponda su devengo. De esta manera, las cuotas correspondientes al mes de junio de 2019 deberán ser liquidadas e ingresadas dentro del mes de julio de 2019. Por tanto, por aplicación del artículo 29.2 de la LGSS, el penúltimo día natural del mes de julio será la fecha límite para solicitar y aportar los datos que permitan a la TGSS realizar dicho cálculo.

En conclusión, la empresa Lomanalsa dispondrá hasta el día 30 de julio de 2019 para solicitar y aportar a la TGSS los datos que permitan a esta realizar el cálculo de la liquidación relativa al mes de junio de 2019.

Por su parte, los documentos que la TGSS emitirá en caso de haberse practicado correctamente la liquidación en el sistema de liquidación directa, como se establece en el artículo 18.2 d) del RGCLSS, serán el documento electrónico de pago y la relación nominal de personas trabajadoras.

Pregunta 5. Calcule las bases de cotización por contingencias comunes y por contingencias profesionales correspondientes al mes de noviembre de 2019, así como la justificación de los elementos tenidos en cuenta para el cálculo o para su exclusión.

En la quinta pregunta se plantea la determinación de las bases de cotización por contingencias comunes y profesionales de la persona trabajadora.

Empezando por la base de cotización, conforme a los artículos 8 y 23 del RGCLSS, estará constituida por la remuneración total, cualquiera que sea su forma o denominación, que, con carácter mensual, tenga derecho a percibir la persona trabajadora o la que efectivamente perciba de ser esta superior, por razón del trabajo que realice por cuenta ajena.

Además, conforme al artículo 9 del RGCLSS, dicha base no podrá sobrepasar determinados límites absolutos (máximo y mínimo) y, según el artículo 23.2 del RGCLSS, deberán excluirse determinados conceptos, puesto que estarían exentos de formar parte de la base de cotización. Tal sería el caso de los gastos de locomoción cuando se utilicen medios de transporte público y estén debidamente justificados mediante factura (art. 23.2 A) b) último párrafo), ya que hay que tener en cuenta que los mencionados 50 euros no tienen el objeto de remunerar a la persona trabajadora por su trabajo, sino en compensarla por los gastos causados a consecuencia del mismo por sus desplazamientos fuera del centro habitual de trabajo.

En este caso se exige, si el desplazamiento se realiza en un medio de transporte público, que se encuentren justificados, a cuyo efecto se requerirá factura o documento equivalente. Caso distinto sería si el desplazamiento se hubiera realizado en medio de transporte privado, en cuyo caso el límite exento se encuentra en los 0,19 euros por kilómetro, debiendo incluirse todo importe por kilómetro que en su caso llegase a superar el mencionado límite, aplicándose en este caso el artículo 9 del Reglamento del impuesto sobre la renta de las personas físicas.

Por otro lado, señala la norma que las horas extraordinarias no formarán parte de la base de cotización, salvo para la protección de las contingencias profesionales. Por tanto, esto implica que, de existir horas extraordinarias, estas solo deberán incluirse en la base de cotización por contingencias profesionales.

Finalmente, el artículo 23.1 A) del RGCLSS indica que los conceptos retributivos de devengo superior al mensual (entre los que se incluirían las pagas extraordinarias) deberán prorratearse a lo largo de los 12 meses del año. En el caso que se nos plantea, el trabajador tiene derecho a dos pagas extraordinarias anuales por el importe del sueldo base (1.000 €) y la antigüedad (500 €). Así, 1.500 euros, percibidos dos veces al año, hacen un total de 3.000 euros que, prorrateados a lo largo de 12 meses, arrojan un total de 250 euros, que deberán sumarse a la correspondiente base de cotización mensual, incrementando la misma.

Por tanto, la base de cotización por contingencias comunes en el mes de noviembre de 2019, correspondiente a don Sergio, ascenderá a un total de 2.250 euros y estará formada por los siguientes conceptos:

- Sueldo base: 1.000 euros.
- Antigüedad: 500 euros.
- Productividad: 500 euros.
- Parte proporcional de pagas extraordinarias: 250 euros.

Por su parte, la base de cotización por contingencias profesionales tendrá el mismo importe que la base de cotización por contingencias comunes, pero, en caso de que durante el mes se hayan abonado horas extraordinarias, estas deberán ser sumadas a la base de cotización, pero únicamente a la relativa a las contingencias profesionales. En este caso concreto, a los señalados 2.250 euros que conforman la base de cotización por contingencias comunes hay que sumar los 250 euros que remuneran las horas extraordinarias, arrojando un total de 2.500 euros, a efectos de base de cotización por contingencias profesionales.

Seguidamente será preciso comprobar que tales bases de cotización se encuentran comprendidas dentro de los límites absolutos máximo y mínimo a los que se refiere el artículo 9 del RGCLSS. Así, la base máxima de cotización por contingencias comunes será la fijada para cada ejercicio económico por la correspondiente Ley de presupuestos generales del Estado y está actualmente establecida en 4.070,10 euros al mes o 135,67 euros al día.

Por su parte, la base mínima de cotización estará conformada por la cuantía íntegra del salario mínimo interprofesional (SMI) vigente en cada momento, incrementado en un sexto (es decir, incrementado por la parte proporcional de las dos pagas extraordinarias anuales), aunque es preciso añadir que las bases mínimas de cotización dependen del grupo de cotización de cada persona trabajadora, dato del que se carece en el caso aplicable a don Sergio.

En términos generales, la base mínima de cotización está actualmente establecida en 1.050 euros al mes o 35 euros al día, excepto para los grupos de cotización 1, 2 y 3, que cuentan con sus importes mínimos respectivos. Dichas bases mínimas de cotización quedaron establecidas en el Real Decreto-Ley 28/2018, de 28 de diciembre, para el ejercicio 2019, y, a falta de aprobación de la correspondiente Ley de presupuestos generales del Estado para el año 2020, quedaron automáticamente prorrogados para el presente ejercicio 2020, a pesar de que el importe del SMI establecido para 2020 es de 950 euros al mes o 13.300 euros al año, por lo que la prorrogada base mínima de cotización para 2019 (y a falta de publicación oficial de una base mínima de cotización conforme a la actualización salarial) no se corresponde actualmente con el importe del SMI mensual incrementado en un sexto.



Finalmente, respecto a las contingencias profesionales, existen para todos los grupos de cotización únicamente un tope máximo (4.070,10 € al mes) y un tope mínimo (1.050 € al mes).

En conclusión, queda acreditado que las bases de cotización por contingencias comunes y profesionales de don Sergio están comprendidas dentro de los límites y topes actualmente establecidos.

Pregunta 6. Indique el plazo de ingreso y los recargos que procederían si la reclamación de deuda le fue notificada el día 26 de noviembre de 2019.

Puesto que la reclamación de deuda le fue notificada a la empresa el 26 de noviembre de 2019 y, por tanto, notificada entre el día 16 y el último día del mes, conforme al artículo 64 del RGRSS, el plazo de ingreso será hasta el día 20 del mes siguiente o el inmediato hábil posterior. Por tanto, la empresa deberá realizar el ingreso hasta el día 20 de diciembre de 2019 y, en caso de que este día fuese inhábil, el 21 de diciembre (o el siguiente día hábil).

En cuanto al recargo a imponer en la reclamación de deuda, este será del 20 %. Independientemente de que se haya producido un error técnico en el ámbito de la empresa Lomanalsa y no siendo este un error imputable a la propia TGSS, la falta de comunicación en plazo de los datos para el cálculo de la liquidación implica la consideración de que la empresa, respecto a una de sus personas trabajadoras, no ha cumplido con las obligaciones de información y comunicación que se establecen en el artículo 29.2 de la LGSS, al ser aplicable el sistema de liquidación directa.

Aplicando el artículo 62.1 a) del RGRSS, resulta claro que el instrumento por el cual la TGSS reclamará el importe de la deuda a Lomanalsa será mediante la emisión de una reclamación de deuda, ya que se trata de una situación de falta de cotización de una persona trabajadora dada de alta respecto a la que no se han cumplido dentro de plazo las obligaciones en materia de liquidación de cuotas del artículo 29 de la LGSS (o cuando, habiéndose cumplido, tales liquidaciones o datos transmitidos contuvieran errores materiales, aritméticos o de cálculo).

El siguiente paso consiste en determinar el recargo a aplicar a la reclamación de deuda. En este sentido, la consecuencia de no ingresar cotizaciones en el plazo reglamentario y no habiendo cumplido las obligaciones del artículo 29 de la LGSS determinará la imposición de un recargo del 20 % o del 35 %, siendo del 20 % si Lomanalsa abona la deuda dentro del plazo de ingreso indicado en la reclamación de deuda (es decir, hasta el día 20 de diciembre de 2019 o posterior día hábil). En caso contrario, el recargo será del 35 %.

Por tanto, en un principio, la reclamación de deuda notificada a la empresa Lomanalsa en relación con la persona trabajadora de la que no transmitió en plazo los datos para realizar el cálculo de su liquidación incluirá un recargo del 20 %, disponiendo hasta el 20 de diciembre de 2019 (o día hábil inmediatamente posterior) para efectuar el ingreso. Si

transcurrido el plazo señalado Lomanalsa no hubiera realizado el ingreso de la reclamación de deuda, el recargo aplicable a esta ya no será del 20 %, sino del 35 %.

Pregunta 7. Señale a quiénes debe notificarse el embargo del inmueble.

La notificación del embargo del inmueble propiedad de Lomanalsa realizado por la URE debido a la falta de pago de la deuda por parte de la empresa deberá realizarse, conforme al artículo 103.2 del RGRSS a la persona deudora, a las terceras personas poseedoras, a las personas acreedoras hipotecarias y a las anotantes anteriores. De ser el deudor o la deudora una persona física y estar casada, deberá notificarse asimismo a su cónyuge, aunque naturalmente tal disposición no se aplica en este supuesto concreto relativo a la deuda de una persona jurídica.

Por tanto, en el presente caso, el embargo deberá notificarse a la empresa Lomanalsa, en su calidad de persona deudora, a la entidad financiera, en su condición de acreedora hipotecaria y, asimismo, deberá ser notificado a la AEAT, puesto que esta es una anotante anterior.

Finalmente, y aunque esto no queda especificado en el RGRSS, el propio Registro de la Propiedad también será objeto de la notificación de embargo por parte de la URE, a fin de que pueda realizarse la oportuna anotación de embargo.

Pregunta 8. Indique los requisitos que deben cumplir las posibles posturas en sobre cerrado; asimismo, señale el lugar y la fecha hasta la cual se podrán presentar las mismas.

Conforme al artículo 113 del RGRSS, la subasta pública constituirá el procedimiento ordinario para la realización de los bienes embargados, estando este procedimiento regulado en los artículos 116 y siguientes del mencionado reglamento general.

A los trámites iniciales, tales como la emisión de la providencia de subasta y su notificación (art. 116), así como la publicación del anuncio de subasta en el tablón de anuncios de la Seguridad Social con los requisitos relativos al contenido del mismo (art. 117), les sucederá el trámite de presentación de posturas en sobre cerrado, desarrollado este en el artículo 118 del RGRSS.

Conforme al mismo, las personas licitadoras podrán presentar sus posturas en sobre cerrado en el plazo comprendido entre la convocatoria de la subasta y el día hábil inmediatamente anterior a su celebración y debiendo ser dicho plazo de presentación de posturas de al menos 1 mes. Las posturas en sobre cerrado deberán presentarse de forma independiente para cada bien o lote de bienes, indicándose en su exterior el número de dicho bien o lote e incluyendo en su interior copia del documento nacional de identidad (o del número de identificación en caso de que la persona licitadora fuese extranjera), así como



del importe de la postura con la correspondiente firma de la persona interesada. Asimismo, de forma simultánea a la presentación de la oferta, la persona licitadora deberá constituir un depósito mediante cheque certificado, visado o conformado por la entidad bancaria por importe del 25 % del tipo establecido para la enajenación del bien.

Tal cheque será nominativo a favor de la TGSS y en él se hará constar que se garantiza la existencia de fondos suficientes en la cuenta de la persona licitadora y debiendo la entidad bancaria, en su condición de librado, retener el importe para su pago hasta un mínimo de 10 días posteriores a la fecha en la que se hagan públicas las ofertas presentadas y de esta forma garantizar su cobro a la TGSS.

Finalmente, respecto al lugar de presentación de las posturas, indica el apartado 3 del artículo 118 que tanto las ofertas como la constitución de los depósitos deberán realizarse en la sede de la Dirección Provincial de la TGSS en la que se tramite el expediente, otorgándose un justificante de la presentación de la oferta en el que constará la hora y minuto exacto de presentación de la misma, lo cual tiene una especial incidencia en la adjudicación de la subasta, ya que si coincidieran en el mismo importe dos posturas presentadas por escrito en sobre cerrado, se dará prioridad a la registrada en primer lugar.

Pregunta 9. ¿Tiene derecho doña Paloma a la prestación por desempleo? En caso afirmativo, ¿qué duración y cuantía tendría la prestación? ¿Cuáles serían las contingencias cubiertas por la entidad gestora?

Para la resolución de la pregunta novena, en primer lugar ha de determinarse el derecho de doña Paloma a acceder a la prestación contributiva por desempleo y, en caso negativo, si se cumplen los requisitos para acceder a la prestación en su modalidad asistencial.

De reunir los derechos para el acceso a la prestación contributiva, la duración vendrá determinada por los días de ocupación cotizada acreditados en los últimos 6 años. Por otro lado, para determinar la cuantía de la prestación, se debe estar no solo a la base reguladora de la prestación con sus correspondientes porcentajes, sino también a las circunstancias personales de la beneficiaria y, en concreto, a las responsabilidades familiares que acredite.

En primer lugar, respecto del derecho de doña Paloma a la percepción de la prestación contributiva, conforme al artículo 266 de la LGSS, los requisitos para el acceso a la misma son los siguientes.

Estar afiliado a la Seguridad Social y en situación de alta o asimilada en el momento del hecho causante. Doña Paloma, hasta la extinción de su contrato, era trabajadora de Lomanalsa. Se parte de la base de que la empresa había tramitado su alta en el RGRSS, pero, aun en caso contrario, el desempleo, así como las contingencias profesionales, se trata de una contingencia en la que existe una situación de alta presunta o de pleno derecho reconocida en el artículo 166.4 de la LGSS. De esta manera y conforme al artículo 167 de la

LGSS, aun faltando el alta, la trabajadora tendría derecho a la prestación, imputándose la responsabilidad y el coste de la prestación a la empresa Lomanalsa en cuanto que esta hubiese incumplido su deber de dar de alta a la trabajadora a su servicio.

El segundo requisito es la acreditación de un periodo mínimo de carencia. Concretamente, se requiere acreditar 360 días cotizados en los 6 años inmediatamente anteriores a la situación legal de desempleo. En el supuesto, la trabajadora ha prestado servicios en la empresa Lomanalsa durante 6 meses, aunque previamente había cotizado como trabajadora por cuenta ajena durante 25 meses por su trabajo anterior para una empresa de suministros y que no fueron consumidos a efectos de obtención de una prestación anterior, en cuanto que en el supuesto se menciona que doña Paloma no ha percibido prestación por desempleo en los últimos 6 años.

De esta forma, el periodo de cotización acreditado asciende a 31 meses o 930 días, a los que deberemos sumar los mencionados 5 días de vacaciones retribuidas y no disfrutadas a fecha de extinción de su contrato, que deberán considerarse en todo caso como días de cotización efectiva.

Con un total de 935 días cotizados, doña Paloma reúne ampliamente el periodo mínimo de cotización exigido. Además, el número de días de cotización acreditados tendrá incidencia en la duración de la prestación, como se verá posteriormente.

En tercer lugar, la persona beneficiaria de la prestación contributiva por desempleo ha de estar en situación legal de desempleo, acreditar disposición para buscar activamente empleo y aceptar colocación adecuada mediante la suscripción del compromiso de actividad.

La situación legal de desempleo deberá estar acreditada por escrito. En este caso, se trata de un contrato de duración determinada que llega a su fecha de finalización, requiriéndose en estos casos que el contrato no haya sido denunciado por la propia persona trabajadora. Para la acreditación por escrito, doña Paloma podrá aportar la notificación por escrito que haya podido recibir de la empresa, así como la copia de su contrato de duración determinada.

El siguiente requisito exigido es que la persona beneficiaria no tenga cumplida la edad o los requisitos que le permitieran acceder a la jubilación ordinaria. Esto es así en el presente caso, en cuanto que doña Paloma tiene solo 45 años, estando, por tanto, muy lejos de la edad ordinaria de jubilación establecida para el año 2020 de 65 años y 10 meses.

En último lugar se exige que la trabajadora se inscriba previamente como demandante de empleo antes de realizar la solicitud, siendo importante señalar que solo podrá hacerlo una vez hayan transcurrido los 5 días de vacaciones devengadas, retribuidas y no percibidas a fecha de extinción del contrato. Suponiendo que doña Paloma proceda a cumplir tal requisito tras la extinción de su contrato, se puede concluir que acredita los requisitos para la percepción de la prestación contributiva por desempleo, pasando seguidamente a analizar la duración de la misma y la cuantía.



Respecto a la duración, con 935 días cotizados y encontrándose estos en el tramo entre 900 y 1.079 días cotizados, conforme a la escala contenida en el artículo 269 de la LGSS, le corresponderían 300 días de prestación.

El siguiente paso sería averiguar el importe de la prestación, a cuyos efectos se proporciona el importe de la base de cotización mensual de doña Paloma durante todo el periodo trabajado: 2.000 euros.

Para hallar la base reguladora de la prestación ha de computarse el promedio de las bases de cotización percibidas durante los últimos 6 meses o 180 días. A tales efectos, 2.000 euros percibidos de forma constante durante 6 meses suponen una cantidad de 12.000 euros. Dividiendo entre 180 días, se obtiene una base reguladora diaria de 66,66 euros. A dicha base reguladora se le aplicará el 70 % durante los 180 primeros días de prestación, pasando a ser el 50 % del día 181 hasta su extinción el día 300.

Así, durante los 180 primeros días, doña Paloma percibirá, en principio, 46,66 euros diarios, que pasarán a ser 33,33 a partir del día 181. Sin embargo, la prestación a percibir por cada persona beneficiaria deberá estar sujeta a determinados límites mínimo y máximo en función de sus circunstancias familiares y, en concreto, a tener o no hijos/as a cargo, conforme al artículo 270.3 de la LGSS.

A estos efectos, se considerará tener hijos/as a cargo el hecho de que estos/as convivan en el hogar de la persona beneficiaria de la prestación por desempleo, sean menores de 26 años y tengan ingresos inferiores o iguales al importe del SMI con las pagas extraordinarias excluidas. Es decir, los ingresos de tales hijos/as menores de 26 años no podrán superar el 100 % del SMI anual percibido en 12 mensualidades, cantidad que asciende actualmente a 11.400 euros. En el caso de doña Paloma, su hijo Carlos cumple estos requisitos, ya que es menor de 26 años y no percibe ingresos. Sin embargo, su hijo Daniel, aun siendo menor de 26 años, percibe unos ingresos brutos mensuales de 1.400 euros, estando actualmente el SMI fijado en 950 euros mensuales, por lo que podemos deducir que Daniel no se encuentra a cargo.

Por tanto y a estos efectos, doña Paloma solo tiene un único hijo a cargo. Esto tendrá como consecuencia que el límite mínimo de la prestación a percibir será el 107 % del indicador público de renta de efectos múltiples (IPREM) mensual, mientras que la prestación no podrá superar como límite máximo el 200 % de dicho IPREM mensual.

Aunque el artículo 270.3 de la LGSS no lo especifica, el IPREM a tener en cuenta para la determinación de los importes mínimo y máximo de la prestación por desempleo en función de los hijos/as a cargo será el computado en 14 pagas anuales. Siendo objeto de publicación anual en la correspondiente ley de presupuestos generales del Estado o documento legislativo equivalente, para el año 2020 el importe del IPREM mensual asciende a 537,84 euros. Computado conforme a 14 pagas anuales, la cantidad de dicho IPREM ascendería a 626,63 euros mensuales o 20,89 euros al día.

Por tanto, el importe mínimo de la prestación de doña Paloma, al tener al menos un hijo a cargo, se encuentra en el 107 % del IPREM mensual computado en 14 pagas o 626,63 euros, lo que equivale a 670,49 euros al mes. Su importe máximo, al considerarse un solo hijo a cargo, se encuentra en el 200 % de dicho IPREM mensual o 1.253,26 euros al mes. En cómputo diario y percibiéndose en todo caso la prestación por desempleo conforme a mensualidades de 30 días (independientemente de los días naturales efectivos de cada mes), esto implicaría que la prestación diaria a percibir no podrá ser inferior a 22,35 ni superior a 41,77 euros.

Como se mencionó anteriormente, durante los 180 primeros días, doña Paloma percibiría, en principio, 46,66 euros diarios, pasando a ser 33,33 euros a partir del día 181. Dado que la prestación de doña Paloma, aun desde el día 181 de prestación, siempre se mantendrá por encima del mínimo diario de 22,35 euros, pero el importe máximo de su prestación deberá limitarse en función del número de hijos a cargo, pasando de ser de los teóricos 46,66 euros al día a 41,77 euros efectivos diarios, a fin de no rebasar su límite máximo conforme a un solo hijo a cargo.

Finalmente, respecto a las contingencias cubiertas por la entidad gestora, en este caso el Servicio Público de Empleo Estatal (SPEE), además de la prestación económica, durante todo el tiempo que la trabajadora tenga derecho a su percepción, el SPEE cotizará a su favor por todas las contingencias comunes y con base en la misma base reguladora reconocida de la prestación (es decir, el promedio de las bases de cotización de los últimos 6 meses) y no del importe de la prestación en sí. De esta manera, la entidad gestora asumirá la cuota correspondiente a la parte empresarial, mientras que la parte de cuota correspondiente a la trabajadora será deducida del importe mensual de su prestación, a fin de hacer efectivo su ingreso.

En cambio, la acción protectora no alcanzará a las contingencias profesionales ni a los conceptos de recaudación conjunta (desempleo, Fogasa y formación profesional), por lo que estos no serán objeto de cotización durante el periodo de percepción de la prestación.

Pregunta 10. Justificar si doña Verónica puede causar alguna de las prestaciones económicas de muerte y supervivencia a favor de su hijo. En caso afirmativo, indique su cuantía y su duración.

Partiendo del hecho de que doña Verónica en el momento de su fallecimiento no había figurado en alta en ningún régimen del sistema de Seguridad Social, queda descartada la posibilidad de que pueda causar una pensión contributiva de orfandad siendo beneficiario de ella su hijo, en cuanto que no quedaría cumplido el requisito de hallarse la causante en alta o en situación asimilada en el momento del hecho causante o fallecimiento. Dicho lo anterior, cabe analizar si se cumplen los requisitos para causar una prestación de orfandad, de carácter no contributivo, de reciente creación e introducida por la Ley 3/2019, de 1 de marzo, de mejora de la situación de orfandad de las hijas e hijos de víctimas de violencia de género y otras formas de violencia contra la mujer.

Conforme a esta y modificando el artículo 224 de la LGSS, tendrán derecho a la prestación de orfandad los hijos e hijas de la causante fallecida, cualquiera que sea la naturaleza de su filiación, cuando el fallecimiento se produzca a consecuencia de violencia contra la mujer, en los términos en los que se defina por la ley o por los instrumentos internacionales ratificados por España, siempre que se hallen en circunstancias equiparables a una orfandad absoluta y no reúnan los requisitos necesarios para causar pensión de orfandad.

A estos efectos, hay que tener en cuenta que para causar una pensión de orfandad no se requiere ningún periodo mínimo de cotización, bastando únicamente con el hecho de encontrarse en alta o situación asimilada a ella en el momento del hecho causante o bien, en caso de fallecimiento desde no alta, acreditar una carencia de al menos 15 años.

Aplicando estos requisitos al caso de doña Verónica y su hijo, se puede deducir lo siguiente.

Respecto a los requisitos de la causante, doña Verónica fallece a consecuencia de violencia contra la mujer, en cuanto que ello quedó acreditado mediante sentencia firme al haber sido condenado por homicidio su cónyuge don José. Es, por tanto, requisito que la causante no estuviera en alta o situación asimilada o bien no acreditara una carencia mínima de 15 años en el momento de su fallecimiento, siendo este el caso de doña Verónica.

En cuanto a los requisitos del beneficiario, el hijo de doña Verónica nació el 19 de diciembre de 1994, por lo que, a fecha del fallecimiento de su madre el día 15 de octubre de 2019, era aún menor de 25 años, en cuanto que cumplió esta edad el 19 de diciembre de 2019. El hijo no dispone de rentas al no realizar ningún trabajo, pero está cursando estudios oficiales, al estar matriculado en una universidad durante el año académico 2019/2020. Finalmente, de los datos del caso se puede deducir que el hijo se halla en una circunstancia equiparable a la orfandad absoluta, puesto que su única progenitora conocida era doña Verónica.

Respecto a la cuantía y duración de la prestación de orfandad, conforme a la legislación vigente, la cantidad a otorgar en principio será el 20 % de la base mínima de cotización vigente, si bien se otorgará el 70 % de la misma condicionada a que los rendimientos de la unidad familiar de convivencia en la que quede la persona huérfana (esta incluida), divididos entre el número de miembros de la unidad, no superen el 75 % del SMI anual, excluidas dos pagas extraordinarias. Esta cantidad, teniendo en cuenta que el SMI actual es de 950 euros mensuales, quedaría fijada en 8.550 euros.

El beneficiario percibirá 12 meses de prestación y, concretamente, hasta el mes de octubre de 2020. A estos efectos hay que tener en cuenta que el huérfano está cursando estudios y, conforme a la legislación establecida, tiene derecho a percibir la prestación hasta el mes siguiente al inicio del siguiente curso académico. En este caso, el siguiente curso académico sería el curso 2020/2021, que comenzó en septiembre de 2020, motivo por el cual percibirá la prestación hasta octubre de 2020 (este incluido).

Pregunta 11. ¿Qué requisitos deberá cumplir para acceder a la pensión de jubilación? Teniendo en cuenta que para el año 2020, con menos de 37 años cotizados, se exige para acceder a la jubilación ordinaria una edad de 65 años y 10 meses, ¿qué porcentajes se le aplicarán para calcular su pensión? Explique si tendrá derecho a algún complemento.

Para acceder a la pensión de jubilación, a doña Yolanda se le exigirán los siguientes requisitos.

En primer lugar, encontrarse en situación de alta o situación asimilada al alta en el momento de producirse el hecho causante. En este caso, se puede considerar que doña Yolanda cumple este requisito, en cuanto que ella se encuentra en ese momento trabajando para la empresa Lomanalsa y, por tanto, se puede presumir que la empresa tramitó en su momento el alta de la trabajadora.

En segundo lugar, a doña Yolanda se le exigirá reunir el periodo de carencia para el acceso a la jubilación, siendo este de 15 años, 2 de los cuales deberán estar comprendidos en los últimos 15 años. Este segundo requisito queda, asimismo, cumplido en cuanto que la trabajadora acredita un total de 24 años cotizados y, puesto que lleva 3 años trabajando para Lomanalsa, la carencia específica (al menos 2 años comprendidos dentro de los últimos 15) quedaría, asimismo, acreditada.

En tercer lugar, la trabajadora deberá tener cumplida una determinada edad si desea acceder a la jubilación, dependiendo dicha edad del periodo de cotización acreditado por la trabajadora, en su caso 24 años. Conforme indica el enunciado, para el año 2020, con menos de 37 años cotizados, se exige para acceder a la jubilación ordinaria una edad de 65 años y 10 meses. En el caso de doña Yolanda, ella ya ha cumplido 68 años, por lo que el tercer requisito quedaría, asimismo, acreditado.

Finalmente, para acceder a la pensión de jubilación deberá producirse el hecho causante, siendo este para las personas trabajadoras en alta producirse el cese en el trabajo, ello sin perjuicio de que en algunos casos y reuniendo los requisitos legales sea posible compatibilizar la pensión de jubilación (o un porcentaje de ella) con la realización de una actividad por cuenta ajena o propia.

De esta manera, independientemente de si doña Yolanda solicita la pensión de jubilación en un momento posterior, para acceder a su pensión deberá cesar en el trabajo, siendo la retroactividad máxima de su pensión de 3 meses y produciéndose los efectos económicos desde el día siguiente a aquel que cesó en su trabajo.

Habiendo determinado que doña Yolanda tendrá derecho a percibir su pensión de jubilación una vez cese en su trabajo, se pasa a analizar qué porcentajes se aplicarán a su pensión, siendo preciso a estos efectos hacer una pequeña referencia (aunque no es objeto de pregunta en el presente caso práctico) a la base reguladora de la pensión de jubilación

en cuanto que la cuantía determinada de su pensión se hallará aplicando a la base reguladora un porcentaje determinado.

En aplicación de la disposición transitoria octava de la LGSS, para el año 2020, la base reguladora estará conformada por la suma de las bases de cotización de los 276 meses inmediatamente anteriores al mes previo al hecho causante, a dividir entre 322. En este caso carecemos de datos para el cálculo de la base reguladora.

El porcentaje aplicable a la base reguladora al que doña Yolanda tiene derecho dependerá de sus años de cotización acreditados y, asimismo, sometido a legislación transitoria. Conforme a la disposición transitoria novena de la LGSS, por los 15 primeros años cotizados se otorga un 50 % y, a partir del decimosexto año, por los meses comprendidos entre el 1 y el 106, se otorgará un 0,21 % adicional por mes, y, por los 146 meses restantes, se otorgará un 0,19 % adicional por mes.

Así, puesto que la trabajadora acredita 24 años, una vez descontados los 15 primeros años que suponen el 50 % de la base reguladora, debemos calcular el porcentaje correspondiente a los 9 años o 108 meses restantes. De esta forma, por los siguientes 106 meses, le correspondería la aplicación de un 22,26 %, y, por los 2 meses restantes, un 0,38 %.

Por tanto, a la trabajadora le correspondería en principio el 72,64 % de la base reguladora. Sin embargo, hemos de tener en cuenta que, habiendo podido acceder a la jubilación a los 65 años y 10 meses, en cuanto que a dicha fecha reunía todos los requisitos, ella accedió teniendo 68 años, es decir, demoró su acceso a la jubilación en 2 años completos.

Esta situación de jubilación demorada queda recogida en el artículo 210.2 de la LGSS y supone que, cuando se acceda a la jubilación a una edad superior a la ordinaria y siempre que al cumplir dicha edad se hubiera reunido el periodo mínimo de cotización, se reconocerá un porcentaje adicional por cada año completo cotizado desde que se cumplió la edad ordinaria de acceso hasta la fecha del hecho causante.

Este porcentaje dependerá del total de años cotizados, correspondiendo un 2 % adicional por cada año completo de demora a aquellas personas trabajadoras que acrediten hasta 25 años cotizados, como es el caso de doña Yolanda. Por tanto, al porcentaje del 72,64 % anteriormente mencionado habrá que añadir un 4 % adicional correspondiente a los 2 años completos de demora en el acceso a su pensión, por lo que se puede concluir que a la base reguladora de la pensión de doña Yolanda le corresponderá el 76,64 % de la misma.

Finalmente, se ha de tener en cuenta que, con anterioridad al hecho causante de la pensión, doña Yolanda tuvo dos hijos, siendo a estos efectos irrelevante su filiación (en cuanto que se menciona que uno de los hijos es biológico y el otro adoptado). Así, debido a la aportación demográfica realizada por doña Yolanda correspondiente a dos hijos, esta tendrá derecho a que la cuantía inicial de su pensión se incremente en un 5 %, aplicándose de esta manera el complemento por maternidad establecido en el artículo 60 de la LGSS.

Pregunta 12. ¿Podría acceder a esta modalidad de jubilación activa? Razone su respuesta. Suponiendo que pudiese acceder a la jubilación activa y las cuantías de la pensión de don Alberto fueran las que se indican a continuación, ¿cómo afectaría la situación de compatibilidad de la pensión de jubilación con el trabajo a las cuantías de la pensión de jubilación?

- Pensión: 150 euros.
- Revalorizaciones: 40 euros.
- Complementos a mínimos: 458,70 euros.

Para determinar si don Alberto podrá acceder, dadas sus circunstancias, a la jubilación activa, en primer lugar es preciso determinar si se cumplen los requisitos recogidos en el artículo 214 de la LGSS para su acceso. Conforme a este artículo, se requerirá haber accedido a la pensión con la edad de jubilación ordinaria sin la aplicación de ningún coeficiente reductor, así como acreditar el 100 % del porcentaje aplicable a la base reguladora.

Respecto a este último requisito y teniendo en cuenta que, en 2020, conforme a la citada disposición transitoria novena de la LGSS, el 100 % de la base reguladora de la pensión de jubilación se alcanza al acreditar al menos 36 años cotizados, puesto que don Alberto reúne 38 años de cotización, tal requisito quedaría, sin duda, acreditado.

Más problemático resulta, en cambio, el primer requisito, por el que se exige haber accedido a la jubilación con la edad de jubilación ordinaria y sin la aplicación de ningún tipo de coeficiente reductor. Se menciona que don Alberto acredita 1 año de coeficiente reductor de la edad de jubilación a causa de su cotización en el RETMAR, lo que, con base en el artículo 206 de la LGSS le permitiría acceder a la jubilación ordinaria a los 64 años, y ello sin la aplicación de ningún coeficiente reductor de la cuantía de su pensión. Ello es debido a que, en 2020, el acceso a la jubilación de aquellas personas que acrediten al menos 37 años de cotización podrá producirse a los 65 años. Puesto que don Alberto tiene, por su periodo de cotización en el RETMAR, derecho a la aplicación de un coeficiente reductor de 1 año, podrá acceder a la jubilación ordinaria en el momento de cumplir los 64 años y sin experimentar por ello ninguna penalización en la cuantía de su pensión.

Sin embargo, de hacerlo así traería importantes consecuencias a don Alberto. De esta manera, en caso de que finalmente opte por jubilarse ordinariamente a los 64 años, la consecuencia sería no poder acceder posteriormente a la jubilación activa, en cuanto que es requisito que no se haya aplicado ningún coeficiente reductor de la edad.

Por el contrario, si don Alberto decide esperar a cumplir los 65 años y jubilarse a partir de este momento, ya no habrá anticipado su acceso a la jubilación ordinaria, por lo que posteriormente reunirá todos los requisitos para causar la jubilación activa.

Suponiendo que don Alberto decida jubilarse una vez cumpla los 65 años y, por tanto, poder causar la jubilación activa, esta implicaría poder compatibilizar el 50 % de la pensión resultante con el trabajo, que podrá ser por cuenta ajena o propia y a tiempo completo o parcial.

Dado que el pensionista percibe 190 euros (150 de pensión inicial, más 40 € de revalorización), su pensión se reduciría en el 50 %, quedando fijada en 95 euros mensuales, debiendo suspenderse los complementos a mínimos durante el tiempo que el pensionista se encuentre en situación de jubilación activa, pues dichos complementos no resultan compatibles con la misma.

Pregunta 13. ¿En qué fecha se inicia la prestación por riesgo durante el embarazo y cuándo termina? ¿Qué entidad gestiona y paga esta prestación?

En el caso de doña Ascensión, la prestación por riesgo durante el embarazo se causa en el momento en el que el trabajo realizado por la trabajadora embarazada, debido a los agentes presentes en su lugar de trabajo o a las condiciones del puesto, supone un riesgo para su salud o la del feto, no pudiendo la empresa ofrecerle un puesto de trabajo compatible con su estado.

De esta forma se procede a suspender su contrato de trabajo el 15 de enero de 2020, en los términos del artículo 45.1 e) del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores (ET) y finalizando el día anterior a la fecha de parto. Es decir, la prestación por riesgo durante el embarazo se iniciará el día 15 de enero de 2020 (fecha de la suspensión del contrato de trabajo) y finalizará el 19 de febrero de 2020, ya que, desde el 20 de febrero o fecha del parto, doña Ascensión presumiblemente tendrá derecho a causar la prestación por nacimiento y cuidado del menor si reúne los requisitos para ello (fundamentalmente, encontrarse en alta y reunir la carencia requerida conforme a su edad).

En este sentido, es preciso mencionar que la prestación por riesgo durante el embarazo, a diferencia de la mencionada prestación por nacimiento y cuidado del menor, se trata de una contingencia profesional. Como tal no se requerirá ningún periodo mínimo de cotización o periodo de carencia, así como la existencia de una situación de alta presunta o de pleno derecho, aun si la empresa hubiera incumplido su obligación de dar de alta a la trabajadora.

Finalmente, la entidad encargada de gestionar y pagar esta prestación será la mutua colaboradora con la Seguridad Social, en cuanto que en el enunciado se especifica que la empresa ha concertado la protección de las contingencias profesionales con una mutua.

La gestión de la prestación por riesgo durante el embarazo está incluida en el ámbito de colaboración en la gestión que ejercen las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social, que se extiende, asimismo, a la gestión de las prestaciones económicas y la prestación de asistencia sanitaria derivada de contingencias profesionales, la gestión de la prestación

económica por IT derivada de contingencias comunes, la prestación por riesgo durante la lactancia natural, la prestación por cese de actividad de las personas trabajadoras autónomas, así como la prestación para el cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.

De esta manera, el pago de la prestación será realizado por la mutua en régimen de pago directo, en cuanto que en nuestra legislación solo se prevé el pago delegado en las contingencias de IT y desempleo parcial.

Pregunta 14. ¿En qué caso esta resolución puede ser provisional de acuerdo con lo establecido en la Ley general de la Seguridad Social (LGSS)? ¿Puede emitirse posteriormente una resolución definitiva? Y si es así, ¿por qué? ¿Deviene definitiva la resolución provisional por el transcurso del tiempo?

Para responder a la penúltima pregunta planteada en este caso práctico se ha de estar al artículo 179.2 de la LGSS, aunque conviene, a modo de introducción, recordar la forma de determinación de la cuantía de la prestación por nacimiento y cuidado del menor. En este sentido, para las personas trabajadoras a tiempo completo, la base reguladora de la prestación será la misma establecida para la IT derivada de contingencias comunes y tomando como referencia la fecha de inicio del descanso.

Así, la base reguladora de la prestación estará conformada por la base de cotización por contingencias comunes de la persona beneficiaria en el mes anterior, dividida entre el número de días de cotización del mes (que usualmente será 30 si la persona trabajadora tiene cotización mensual). La prestación consistirá en un subsidio equivalente al 100 % de la citada base reguladora.

Conforme al citado artículo 179.2 de la LGSS, la prestación por nacimiento y cuidado del menor podrá reconocerse por el INSS mediante resolución provisional teniendo en cuenta la última base de cotización por contingencias comunes que conste en las bases corporativas del sistema, en tanto no esté incorporada a las mismas la base de cotización por contingencias comunes correspondiente al mes inmediatamente anterior al del inicio del descanso; circunstancia que sucede en el caso planteado, ya que, si el parto se produce el 18 de febrero de 2020, la liquidación de las cotizaciones del mes anterior no se producirá hasta el 29 de febrero de 2020, no teniendo conocimiento el INSS de las correspondientes bases de cotización hasta que transcurra un periodo posterior. Si posteriormente se comprobase que la base de cotización por contingencias comunes del mes inmediatamente anterior al del inicio del descanso fuese diferente a la utilizada en la resolución provisional, se recalculará la prestación y se emitirá resolución definitiva. Por el contrario, si la base no hubiese variado, la resolución provisional devendrá definitiva en un plazo de 3 meses desde su emisión.



Pregunta 15. ¿Es necesario que ambos progenitores reduzcan su jornada de trabajo? ¿Pueden percibir la prestación ambos progenitores o solo uno de ellos? Indique la fecha de inicio y de fin de la prestación si es reconocida en su duración máxima.

La reciente prestación por corresponsabilidad en el cuidado del lactante, recogida en los artículos 183 a 185 de la LGSS, aunque aún a falta del correspondiente desarrollo reglamentario, efectivamente exige que ambas personas progenitoras se encuentren en alta y trabajando y que ambas reduzcan su jornada de trabajo en la misma duración y de forma sucesiva, para de esta manera ejercitar su derecho de forma corresponsable. El término «corresponsable» implica que, mientras dure la prestación, unos meses podrá ejercer su derecho una de las personas progenitoras y otros meses otra, sucesivamente y debiendo ambas turnarse en el cuidado del menor. Es decir, cuando en ambas personas progenitoras concurran las circunstancias para ser persona beneficiaria, el derecho a percibir la prestación solo se reconocerá simultáneamente a una de ellas, aunque podrán (y, de hecho, deberán) ejercitarlo ambas de forma sucesiva.

Para el acceso al derecho, se exigen los mismos requisitos que los establecidos para la prestación por nacimiento y cuidado del menor. De esta manera, ambas personas progenitoras deberán estar en alta o situación asimilada y reunir la carencia exigida conforme a su edad correspondiente. Del mismo modo, la prestación consiste en un subsidio equivalente al 100 % de la base reguladora establecida para la prestación por nacimiento y cuidado del menor y en proporción a la reducción que experimente la jornada de trabajo de cada persona progenitora.

La fecha de inicio de la prestación comienza al cumplir el/la lactante los 9 meses, momento en el cual se extingue el permiso por lactancia reconocido en el artículo 37.4 del ET. Conforme a este último, se concede al trabajador o a la trabajadora un permiso para ausentarse de su puesto de trabajo durante 1 hora al día, que, a su vez, puede dividirse en dos fracciones de media hora, hasta la fecha en la que la persona lactante cumpla los 9 meses. Asimismo, podrá acumularse en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o acuerdo individual con la empresa.

De esta forma, la prestación por corresponsabilidad en el cuidado del lactante implica, mediante el reconocimiento de la prestación de Seguridad Social, la continuación del permiso retribuido reconocido por el ET a partir de los 9 meses de edad de la persona menor y extinguiéndose la prestación al cumplir esta los 12 meses, si bien, a diferencia del permiso hasta que el/la menor lactante cumpla 9 meses, la continuación del mismo conlleva una reducción del salario; reducción que se compensa con la prestación de la Seguridad Social.

Aplicando lo anterior al caso de doña Ascensión y su marido, y sabiendo que el parto se produjo el 20 de febrero de 2020, el permiso de lactancia reconocido en el ET finalizará el 20 de noviembre de 2020, comenzando entonces la prestación por corresponsabilidad en el cuidado del lactante y extinguiéndose esta al cumplir los 12 meses de edad el/la menor el 20 de febrero de 2021.